

職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止に関する要綱

(平成29年4月1日決定)

(趣旨)

第1条 職員がいきいきと意欲的に職務に取り組むため、仕事と家庭の両立、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方の出来る環境を整備することは重要であるが、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、職員の勤務環境を害し、仕事への意欲、仕事の能率等を低下させ、職務の円滑な遂行に大きな影響を及ぼしかねないものである。

したがって、職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを防止し、職員がその能力を十分発揮できるような良好な職場環境を確保するため、所属長等管理監督者及び職員の責務、相談窓口、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに対する対応措置等、必要事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは、職場における職員に対する当該職員の上司又は同僚の次に掲げる言動により、当該職員の勤務環境が害されることをいう。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものは該当しない。

- 一 当該職員が妊娠したことにに関する言動
- 二 当該職員が出産したことにに関する言動
- 三 当該職員が妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したことにに関する言動
- 四 当該職員の妊娠、出産、育児又は看護に関する制度又は措置の利用に関する言動

2 この要綱において「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所以外の場所及び懇親の場等であって当該職員の職務と密接に関連するものも含まれる。

3 この要綱において「職員」とは、千葉県教育委員会が服務監督を行う職員（千葉県教育委員会の事務局本庁、教育事務所、県教育機関に勤務する職員）のことをいう。

(所属長等管理監督者の責務)

第3条 所属長等管理監督者は、良好な職場環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等により妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に努めるとともに、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合には迅速かつ適切に対処しなければならない。

2 所属長等管理監督者は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないた

めに、次に掲げる事項について十分認識しなければならない。

一 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、制度等の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。

二 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

なお、業務体制の整備については、妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員の周囲の職員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うとともに、業務の点検を行い、業務の効率化等を行うものとする。

三 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメントが行われた場合の職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならないこと。

(職員の責務)

第4条 職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせる言動をしてはならない。

2 職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次に掲げる事項について十分認識しなければならない。

一 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。

二 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。

3 妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けないために、次に掲げる事項について十分認識しなければならない。

一 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立していくために必要な場合は、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。

二 周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調や制度等の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

4 職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた場合にその被害を深刻にしないために、次に掲げる事項について認識し、又は行動することが望まれる。

一 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

二 自分の意に反することは相手に対して明確に意思表示をすること。

三 信頼できる者や相談員に相談すること。

(相談窓口)

第5条 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する相談又は苦情に対応するため、窓口を次のとおり設置し、それぞれに掲げる職にある者を妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント相談員（以下「相談員」という。）とする。

- | | |
|--------------|-----------------------|
| 一 企画管理部教育総務課 | 管理職の職にある者及び人事担当者 |
| 二 教育振興部教職員課 | 管理職の職にある者及び人事担当者 |
| 三 教育事務所 | 管理職の職にある者 |
| 四 県立学校 | 管理職の職にある者及び所属長の指定する職員 |
| 五 ライフプラン相談室 | ライフプラン相談員 |

2 相談員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントによる被害を受けた本人だけでなく、上司、同僚等、本人以外の職員からの相談又は苦情にも応ずるものとする。

3 相談員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合についても、相談又は苦情に応ずるものとする。

4 相談員は、相談又は苦情があった場合は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに限らず、関連する行為を含めて幅広く内容を聴取することとし、事実関係の把握に努めるものとする。

5 相談員は、相談又は苦情があった場合は、その事案の解決に向けての助言、指導等を行うとともに、相談者本人の意思を確認した上で、人事部門に速やかに相談内容を報告するものとする。

6 相談員は、必要と認めるときは、人事部門と連携を図った上で、行為者とされる者や管理監督者等の関係者からのヒアリング調査等を実施するものとする。

7 相談員は、必要と認めるときは、他機関で設置されている相談窓口と連携を図るものとする。

8 相談又は苦情に対応するにあたり相談員が留意すべき事項について、企画管理部教育総務課長が別に定める。

9 職員が、直接第1項に掲げる相談窓口に出向いて相談又は苦情を申し出る場合には、職務に専念する義務の特例に関する規則（昭和35年人事委員会規則第26号）第2条第8号の規定により職務に専念する義務を免除することができ、承認については、所属長において行って差し支えないものとする。

10 職員は、相談員に対して相談又は苦情を申し出るほか、職員からの苦情相談に関する規則（平成17年人事委員会規則第16号）により、人事委員会に対しても同規則で定める苦情相談を行うことができる。

（プライバシーの保護）

第6条 相談員は、関係者のプライバシーの保護に特に留意するとともに相談又は苦情を申し出たこと等を理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないよう十分留意するものとする。

(人事部門の対応)

第7条 人事部門は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する相談又は苦情が相談員にあった場合、積極的に相談員と連携を図り、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。

2 人事部門は、相談員からの報告内容やヒアリング調査の結果等を踏まえ、事実関係の整理を行うものとする。

3 人事部門は、事案の内容が複雑で相談員や人事部門では妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当するか否かの判断が困難な場合、又は相談者と行為者とされる者の主張の乖離が著しく、事実認定が困難な場合には、弁護士、学識経験者等に指導、助言を求めるものとする。

4 人事部門は、事実関係を整理した結果、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの事実が確認された場合、又はその発生のおそれがある場合には、次に掲げる必要な措置を速やかに講ずるものとする。

一 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの態様が比較的軽微な場合には、相談者への助言、行為者への注意、指導等の措置を講ずる。

二 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの態様が信用失墜行為や全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当する場合には、懲戒処分を含む措置を講ずる。

三 被害者と行為者とを同じ職場で勤務させることが適当でないと判断される場合には、配置転換を行う。

5 人事部門は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメントが行われた場合の職員の対応に起因して当該職員が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

附則

この要綱は、平成29年4月1日から適用する。

附則

この要綱は、平成2年6月1日から適用する。